

## 働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金交付要領

平成30年5月31日付30産労雇第570号

(総則)

第1条 働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金（以下「奨励金」という。）の交付について、同奨励金交付要綱（以下「要綱」という。）によるほか、本交付要領の定めるところによる。

(定義)

第2条 要綱第3条第1項第1号の企業等には、個人事業主及び次のものを含むものとする。

- (1) 弁護士法（昭和24年法律第205号）第30条の2第1項で定める「弁護士法人」に該当するもの。
- (2) 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第34条の2の2第1項で定める「監査法人」に該当するもの
- (3) 税理士法（昭和26年法律第237号）第48条の2で定める「税理士法人」に該当するもの
- (4) 行政書士法（昭和26年法律第4号）第13条の3で定める「行政書士法人」に該当するもの
- (5) 司法書士法（昭和25年法律第197号）第26条で定める「司法書士法人」に該当するもの
- (6) 弁理士法（昭和12年法律第49号）第37条第1項で定める「特許業務法人」に該当するもの
- (7) 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第25条の6で定める「社会保険労務士法人」に該当するもの
- (8) 土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第26条で定める「土地家屋調査士法人」に該当するもの
- (9) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表2の「公益法人等」に該当するもの  
なお、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項で定める特定非営利活動法人を含むものとする。  
ただし、次のいずれかを満たすものは除く。
  - (ア) 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
  - (イ) 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
  - (ウ) 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- (10) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表第3の「協同組合等」に該当するもの

(奨励対象事業者の要件)

第3条 要綱第4条及び以下の各項で定める奨励対象事業者の要件は、奨励事業終了後の実績報告

時に至るまで満たしているものとする。

- 2 奨励金を利用又は申請した企業等の代表者と、新たに奨励事業者になろうとする企業等の代表者が同一でないこと。
- 3 要綱第4条第1項第1号の都内で事業を営んでいることとは、法人においては本店所在地が都内または支店・営業所等の事務所が都内に所在することをいい、個人においては事業所地が都内であることとする。ただし、都内の本店または都内の事務所に営業実態がなく、法人都民税が免除されている場合を除く。
- 4 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する労働者とは、次の各号のいずれかに該当する者とする。ただし、登録型派遣労働者は除く。
  - (1) 期間の定めなく雇用されている労働者
  - (2) 有期雇用の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
  - (3) 日々雇用契約が更新される労働者の場合、1年以上の期間雇用され続けている労働者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- 5 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する労働者については、都内に勤務実態があるものとする。
- 6 要綱第4条第1項第2号の6か月以上継続して雇用していることとは、雇入れ日から6ヶ月を経過しており、雇用保険被保険者（休業中も含む。）であることとする。
- 7 要綱第4条第1項第5号の重大な法令違反とは、次の各号に該当するものとする。
  - (1) 違法行為による罰則の適用を受けた場合
  - (2) 労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合
  - (3) 消費者庁の措置命令があった場合
  - (4) 上記各号と同等以上の法令違反であると判断される場合
- 8 要綱第4条第1項第8号の都税の未納とは、納付義務があるにもかかわらず、法人事業税及び法人都民税（個人については個人事業税及び都民税）の未納がある場合とする。納付義務がない者の場合、事業開始届又は青色申告書の写しなど、課税されない理由が分かる書類を提出することとする。

（奨励事業及び奨励条件）

第4条 要綱第5条第2項の知事が別途定める事項とは次のとおりとする。なお、本事業の事業実施期間は都で定める3か月以内の期間とする。

(1) 不妊治療と仕事の両立に関する社内相談体制の整備

別途都が実施する不妊治療と仕事の両立に関する研修を受講した2名以上の人事労務担当者（原則として男性1名以上、女性1名以上とする）を、不妊治療と仕事の両立に関する社内相談員として配置する。

(2) 不妊治療休暇制度または不妊治療休業制度の整備

不妊治療休暇制度等を新たに整備し、就業規則その他規程（以下、「就業規則等」という。）に定める。

(3) 社内説明会の実施

原則として、都内に勤務する全従業員を対象に説明会を実施する。ただし、都内従業員数が30人を超える企業は、奨励事業実施期間内に30人以上の出席者を対象として、1回以上

の社内説明会を行う。別途都が実施する不妊治療と仕事の両立に関する研修により得た不妊治療に関する基礎的知識、上記（１）で整備した社内相談体制及び上記（２）で定めた就業規則等について情報提供を行う。併せて、説明会に参加した従業員に対して、不妊治療と仕事の両立に関する理解度の確認を行う。

2 要綱第5条第3項の知事が別途定める事項とは次のとおりとする。なお、本事業の事業実施期間は都で定める3か月以内の期間とする。

（１）不妊治療のためのテレワーク制度の整備

不妊治療のためのテレワーク制度を新たに整備し、就業規則等に定める。テレワーク制度とは、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、在宅勤務のいずれか1つ以上を含む制度のことである。

（２）社内説明会の実施

都内に勤務する制度対象者に対し説明会を実施し周知する。上記（１）で整備した就業規則等について情報提供を行う。

なお、前項第3号に定める社内説明会と同時に実施してもよいこととする。

3 要綱第5条第1項第1号の不妊治療休暇制度等とは、次の要件をいずれも満たすものとする。

（１）制度内容

①休暇日数は、従業員1人あたり年間5日以上とする。

②休業期間は、従業員1人あたり1年以上とする。

③休暇等は、連続取得、分割取得いずれも可とする。

④休暇等を取得した際の賃金を無給とする場合は、労使協定において定める。

⑤休暇等を取得した際に、賃金等に関し不利となる取扱いを行わない。

⑥休暇等は時限的な制度ではない。

⑦休暇等に関して、就業規則等に取得目的、対象者、日数、取得の際の賃金の取扱い、申請方法、及び賃金等に関し不利となる取扱いをしないことについて明確な定めがある。

（２）制度対象者

都内全事業所の全正社員とする。なお、制度の適用において、勤続年数等について育児休業制度に準ずる条件を付すことを可とする。

4 同条1項2号により作成した就業規則等は法令等に適合した内容であることとし、管轄の労働基準監督署への届出を行うことを必須とする。

（提出書類）

第5条 要綱第8条の交付申請に当たっての提出書類は、別途募集要項に定める。

2 事業計画書兼交付申請書（要綱様式第1号）の内容は、事業の実施内容が明確であって、事業実施期間内に第4条に定めるすべての事項が終了するものでなければならない。

（事業計画の変更及び中止）

第6条 要綱第10条の事業計画を変更する場合とは、奨励事業者の名称、所在地、代表者、印影を変更する場合をいう。

2 事業計画を中止する場合とは、すべての実施事業を中止する場合及び事業実施期間内に終了しない場合をいう。

- 3 要綱第10条の変更承認申請書（要綱様式第4号）が提出された場合は、内容を審査し、変更又は中止を承認する。

（実績報告及び提出書類の期限）

第7条 要綱第13条の実績報告にあたっての提出書類は、別途募集要項に定める。

- 2 要綱第13条の実績報告書を提出する期限は、原則として事業完了後20日以内とし、奨励事業者は事業実施期間内に奨励事業を完了するものとする。

#### 附 則

この実施要領は、平成30年6月1日から施行する。